



Sygn. akt II PK 137/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Edyta Jastrzębska
w sprawie z powództwa G. G.

przeciwko R. Spółce z o.o.

o odprawę i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 grudnia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych

z dnia 18 grudnia 2007 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I, II, III i V i oddala apelację,
zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł
(dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu apelacyjnym,**

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1380 zł
(jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2007 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy zmienił, na skutek apelacji pozwanej R. Spółka z o.o., wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 września 2007 r., w ten sposób że zasądzoną od strony pozwanej na rzecz powoda G. G. kwotę 13891,68 zł obniżył do kwoty 3472,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2006 r. do dnia 18 grudnia 2007 r. i nadal, a dalej idące powództwo oddalił, zasądzoną od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem kosztów kwotę 1800 zł obniżył do kwoty 450 zł, zasądzoną od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 695 zł obniżył do kwoty 174 zł, oddalił dalej idącą apelację i zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami w postępowaniu apelacyjnym, w sprawie z powództwa G. G. o odprawę i odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W rozpatrywanej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9000 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz, po sprecyzowaniu żądania, kwoty 3472,92 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania umowy o pracę, nadto zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania.

W sprawie niesporne jest, że powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas określony 5 lat (poprzedzona umową na okres próbny), na podstawie której powód zobowiązał się świadczyć pracę na stanowisku programisty aplikacji dla platformy UMTS w siedzibie pozwanej spółki, za określonym wynagrodzeniem. W dniu 10 października 2006r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, wypowiadając tego samego dnia umowy o pracę ponad 10% zatrudnionych pracowników (w chwili składania wypowiedzeń zatrudniała ich 243).

Sporne między stronami pozostają wyłącznie okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, i zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr. 90, poz. 844 ze zm.)

Wyrokiem z dnia 18 września 2007 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 13891,68 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 10418,76 zł od dnia 14 listopada 2006 r. do dnia zapłaty, 3472,92 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2006 r. do dnia zapłaty, oddalił dalej idące powództwo w zakresie odsetek od odszkodowania oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem kosztów procesu. Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana, w drodze wypowiedzeń, rozwiązała umowy o pracę z 78 pracownikami, przy czym żadnemu z nich, w tym powodowi, nie zarzuciła niewywiązywania się z obowiązków, co oznacza - zdaniem Sądu, że bezpośrednią i jedyną przyczyną dokonanych zwolnień z pracy była sytuacja, w jakiej znalazła się firma R. Sp. z o.o. po zerwaniu z nią kontraktu przez firmę B. M. Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę strona pozwana nie zatrudniła nowych pracowników.

Sąd uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę na czas oznaczony nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc zastosowanie znajdzie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - (art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy), której przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni, zwolnienie obejmuje 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 jednakże mniej niż 300 pracowników. Pozwana spółka zatrudniała ponad 20 pracowników, w okresie 30 dni zwolniła 78 pracowników (wręczając im wypowiedzenia), co przy strukturze zatrudnienia - 243 pracowników - stanowiło około 30 % załogi i wypełniało przesłanki określone w art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy. W ocenie Sądu, zastosowanie wymogów przewidzianych ustawą przy zwolnieniach grupowych, nie pozbawiało stron umowy o pracę zawartych na czas określony, z klauzulą z art. 33 k.p., możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Przepis art. 33 k.p. nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego w stosunku do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., gdyż jest ona aktem szczególnym w stosunku do kodeksu pracy, w związku z regułą *lex specialis derogat legi generali*. Pozwana pominęła art. 5 ust. 7 tej ustawy, który stanowi, że w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony

lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zdaniem Sądu charakter tej regulacji świadczy niezbicie, że ma ona charakter *lex specialis* w stosunku do art. 33 k.p. Regulacja art. 5 ust. 7 zmienia kodeksową zasadę, że umowę na czas określony można wypowiedzieć tylko w przypadku spełnienia się dwóch przesłanek łącznie (zawarcia jej na czas dłuższy niż 6 miesięcy i zawarcia przez strony klauzuli o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia) i pozwala na wypowiedzenie takich umów z przyczyn niedotyczących pracownika bez względu na jaki okres zostały one zawarte i bez względu na to czy strony wprowadziły klauzule o możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie z mocy prawa jeśli zostają spełnione warunki zawarte w jej art. 1. W ocenie Sądu, prawidłowe zastosowanie art. 1 ustawy rodziło obowiązki wymienione w art. 2 – 6 ustawy, a więc dokonanie konsultacji zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z przedstawicielami pracowników, a po tej konsultacji wprowadzenia regulaminu określającego zasady zwolnień grupowych (art. 2); zgłoszenia na piśmie właściwemu urzędowi pracy informacji o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia (art. 4) oraz wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia nie wcześniej, niż po zawiadomieniu o zwolnieniu właściwego urzędu pracy (art. 6). Wobec nie spełnienia przez pozwaną spółkę tych obowiązków, Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było niezgodne z prawem i na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. zasądził na jego rzecz odszkodowanie. Skoro, co było bezsporne, umowa zawarta z powodem miała trwać jeszcze dłużej niż 3 miesiące od jej wypowiedzenia (była zawarta na 5 lat), powodowi przysługiwało odszkodowanie w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Za zasadne uznał także Sąd żądanie odsetek za opóźnienie w płatności odszkodowania, jednak nie od dnia wniesienia pozwu, ale od dnia 14 listopada 2006 r. czyli dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania. Uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem nastąpiło w ramach grupowego zwolnienia, Sąd instancji przyznał mu, na podstawie art. 8 pkt. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, gdyż był on zatrudniony w spółce R. krócej niż 2 lata.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji oraz podzielił argumentację prawną zawartą w uzasadnieniu wyroku w części dotyczącej roszczenia o odprawę, odmiennie jednak ocenił kwestię roszczenia o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, że w przypadku umowy zawartej na czas określony z zastrzeżonym prawem do jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przepisy art. 3 i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie miały zastosowania. Porozumienie (regulamin) określa w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i termin doboru pracowników do zwolnienia, mających znaczenie dla pracowników zatrudnionych na czas nie określony. Naruszenie specjalnego trybu postępowania określonego w art. 2 - 4 i 6 ustawy z dnia 13 grudnia 2003 r. przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony, powoduje powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r. I PR 452/90 -niepublikowany) podobnie jak naruszenie zasad określonych w porozumieniu lub regulaminie w sprawie grupowego zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r. I PKN 161/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 404). Jednak w ocenie Sądu drugiej instancji, w przypadku umów na czas określony takiego specjalnego trybu postępowania nie można się dopatrzeć w przepisach ustawy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było formalnie niezgodne z prawem, gdyż nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów zawartych w art. od 2 do 6 powoływanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W świetle przepisów kodeksu pracy naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, dotyczy zarówno norm zawartych w Kodeksie pracy, jak również przepisów pozakodeksowych, jeśli należą one do dziedziny ustawodawstwa pracy. Takim przepisem pozakodeksowym z dziedziny ustawodawstwa pracy są m.in. powoływane przez powoda przepisy art. od 2 do 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Przepis art. 50 k.p. określający roszczenia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na okres próbny (§ 1) bądź na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy (§ 3) stanowi, że jeżeli rozwiązanie tego rodzaju umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W ocenie Sądu drugiej instancji, wobec treści art. 50 k.p., istnieje tylko jedna podstawa

kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzeniu „tych umów”, oraz jedno roszczenie, którym jest odszkodowanie. Również przepis art. 33 k.p., według Sądu Okręgowego, nie może być uznany za „przepis o wypowiedzeniu” umów terminowych, nie dotyczy on bowiem „wypowiedzenia” umów, ale możliwości wprowadzenia do umowy terminowej klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy terminowej powinno być zawarte na piśmie, lecz według art. 30 § 3 i § 4 k.p. nie musi wskazywać przyczyny, dla której strona podjęła taką decyzję. Strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie miała prawnego obowiązku podania powodowi przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, a Sąd Pracy nie miał obowiązku ich badać. Obowiązkową czynnością pracodawcy dokonującego zwolnień grupowych jest albo zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, które ma określać zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia albo ustalenie tych zasad w drodze regulaminu. Zgodnie z art. 4 ust. 3 tej ustawy w zakładzie pracy, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa kierownik zakładu w drodze regulaminu, po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie. Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 grudnia 2003 r. w sytuacjach wskazanych w jej art. 1 ust. 1, umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten również przemawia za tezą, iż niezawarcie porozumienia lub zaniechanie wydania regulaminu (po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie), nie jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Niewydanie przez stronę pozwaną regulaminu nie stanowiło działania niezgodnego z prawem co do wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony. Umowa o pracę na czas określony stabilizuje nie tylko sytuację pracownika, ale także pracodawcy. Obie strony mogą przy niej liczyć, że zatrudnienie będzie trwało przez czas określony w umowie. O ile jednak przy umowach zawartych na krótkie okresy (ustawodawca uznał, że dotyczy to umów trwających do sześciu miesięcy) strony mogą z reguły z dostatecznym prawdopodobieństwem przewidzieć okoliczności wykonywania umowy, to przy umowach na dłuższe okresy jest to już utrudnione lub wręcz niemożliwe. Dlatego też przy umowach zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy stabilizacja

zatrudnienia ustanowiona w interesie obu stron, ustępuje przed koniecznością uwzględnienia okoliczności, które mogą powstać po zawarciu umowy. Przy takich umowach ustawodawca przewidział więc możliwość wprowadzania klauzul pozwalających na ich wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem. Jest to zależne od woli stron i dlatego musi być ona (wola) uwzględniana przede wszystkim. Strony godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy okresowej zawartej na czas dłuższy niż sześć miesięcy, uznają że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności przyjętych przez każdą z nich. Nie musi to dotyczyć tylko pracodawcy, gdyż w pewnych sytuacjach może to być także korzystne dla pracownika. Brak zastrzeżenia, iż wypowiedzenie będzie dopuszczalne dopiero po upływie sześciu miesięcy (a taką klauzulę strony mogą wprowadzić), oznacza możliwość jego dokonania w każdym czasie. Według Sądu Okręgowego, wykładnia systemowa i celowościowa pozwala przyjąć, że art. od 2 do 6 ustawy z dnia 13 grudnia 2003r., nie mają zastosowania przy wypowiedzeniu w ramach grupowych zwolnień umów terminowych, a zwłaszcza umów, o których stanowi art. 33 k.p. Zatem zasady postępowania pracodawcy przy wypowiedzeniu takich umów nie muszą być określone w porozumieniu (art. 3 ust. 1-3) lub w regulaminie (art. 3 ust. 4 i 5). W sytuacji gdy pozwany pracodawca zamierzał zwolnić jedynie grupę pracowników, z którymi łączyła go umowa o pracę na czas określony z klauzulą w której strony przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, pozwany pracodawca mógł się uchylić od wydania regulaminu, o którym stanowi art. 3 ust. 5 ustawy. Regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp stanowiącym podstawę prawną dokonywania zwolnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2000 r. I PKN 56/00, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 207). W przedmiotowej sprawie, z uwagi na fakt iż strony w ramach swobody w kształtowaniu treści stosunku pracy (art. 18 § 1 k.p., art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, pozwany pracodawca mógł wypowiedzieć umowę o pracę powodowi bez uprzedniego sporządzenia regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia, a zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem prawa, to zaś oznacza, że dochodzone roszczenie o odszkodowanie pozbawione jest podstaw prawnych.

Sąd Okręgowy podzielił natomiast wywoływy Sądu pierwszej instancji dotyczące zasadności roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej. Z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego zgodnych z zebranyw w sprawie materiałem dowodowym, jednoznacznie wynika, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na czas określony nastąpiło na skutek wypowiedzenia przez stronę pozwaną dokonanego w dniu 10 października 2006 r., a przyczyny wypowiedzenia leżały po stronie pracodawcy. Zarówno ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990r. nr 4, poz. 19 ze zm.) jak i ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie do wszystkich pracowników z wyjątkiem zatrudnionych na podstawie mianowania oraz do wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, określony, na czas wykonania określonej pracy, a także na czas próbny (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r. I PZP 52/94, (OSNAPIUS 1995 nr 91, poz. 107), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. I PKN 256/99 (OSNAPIUS 2001 nr1, poz. 13), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207). W uzasadnieniu uchwały z dnia 14 grudnia 1994r. I PZP 52/94 Sąd Najwyższy przyjął, że skoro w art. 5 ust. 5 ustawy została przewidziana możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, to tym bardziej nie ma przeszkód, by stosować ustawę do rozwiązania umowy terminowej w wyniku wypowiedzenia, które zostało zastrzeżone w umowie. Zasadnie więc przyjął Sąd Rejonowy, że w sprawie dochodzonej przez powoda odprawy pieniężnej, ma zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2003 r.

Powyższy wyrok zaskarżył skargą kasacyjną w części, w zakresie jego punktu I obniżającego zasądzoną na rzecz powoda kwotę 13891,68 zł do kwoty 3472,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2006 r. do dnia 18 grudnia 2007 r., a także w zakresie punktów: II, III i V, pełnomocnik wnioskodawcy i zarzucając naruszenie prawa materialnego –

1) art. 2, 3, 4 oraz art. 1 ust. 2 pkt. a Dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (98/59/WE) z dnia 1998-07-20 (Dz.Urz.U.E.L 1998 nr 225, str. 16), poprzez przyjęcie iż w przypadku umów terminowych z klauzulą wypowiedzenia

nie ma zastosowania w razie zwolnień grupowych szczególna procedura konsultacji i tym samym niedokonanie wykładni przepisów prawa krajowego zgodnie z przepisami wspólnotowymi; 2) naruszenie art. 5 Dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (98/59/WE) z dnia 1998-07-20 (Dz.Urz.UE.L 1998 nr 225, str. 16) poprzez przyjęcie mniej korzystnych przepisów ustawowych aniżeli te wynikające z dyrektywy;

2). art. 2-6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., poprzez ich błędną wykładnię, a mianowicie uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż wskazane przepisy dotyczące trybu rozwiązywania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych na czas określony;

4). art. 50 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęcie, że nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów zawartych w art. od 2 do 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z czym powodowi nie należy się odszkodowanie.

5) art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji nieprzyjęcie, że umowa o pracę zawarta między stronami na okres pięciu lat z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, stanowi obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia i zasad współzycia społecznego i w rzeczywistości stanowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe zarzuty, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej skargą kasacyjną i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie wyroku w części zaskarżonej oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył co następuje;

Na wstępie należy zauważyć, że stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia,

jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (tak jak w tym przypadku), bądź jeśli zarzuty takie okażą się bezzasadne.

Tak więc trzeba przyjąć, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie budzą wątpliwości, a sporna pozostaje ich ocena w świetle przepisów prawa materialnego.

W świetle unormowań ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie ma wątpliwości, że przedmiotowym zakresem regulacji tej ustawy objęci są pracownicy z wyłączeniem pracowników mianowanych (art. 11 omawianej ustawy), w tym także pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony (por. K. Florek, *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy*, Warszawa 1992, s. 90, Ł. Pisarczyk, w: *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Autorzy: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2005, s. 43, E. Maniewska, w: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, 2 wydanie, Warszawa 2007, s. 25). Wynika to zarówno z językowego brzmienia art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 2 k.p., jak i z art. 1 ust. 2 pkt a dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L.98.225.16), z którego wynika, że dyrektywa ma zastosowanie do zwolnień grupowych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów. Zarówno regulacje ustawy o zwolnieniach grupowych, jak i ich wykładnia nie jest zatem niezgodna z prawem wspólnotowym. Konieczne jest wyłącznie ustalenie, że w chwili zwolnienia pracowników, z którymi zawarto umowy terminowe, miały miejsce zwolnienia grupowe (co w sprawie jest bezsporne). Uwzględnienie prawa wspólnotowego potwierdza zatem taką interpretację przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, która obejmuje swym zakresem regulacji również umowy na czas określony. Stąd też zarzuty skargi w zakresie dotyczącym naruszenia powoływanej dyrektywy należy uznać za uzasadnione.

Mając na względzie powyższe ustalić trzeba, w jakim zakresie okoliczność obowiązku stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych wywiera wpływ na rozwiązywanie terminowych umów o pracę. Rozstrzygnięcie przedmiotowego zagadnienia wymaga ustalenia relacji ustawy o zwolnieniach grupowych do Kodeksu pracy. Wejście w życie ustawy o zwolnieniach grupowych w pierwotnej wersji, w

1990 r. zapoczątkowało swoisty dualizm procedur wypowiedzania stosunków pracy przez pracodawcę. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z rozwiązaniem przez pracodawcę umownego stosunku pracy regulowanym przez Kodeks pracy (najczęściej z przyczyn leżących po stronie pracownika), z drugiej zaś z regułami wynikającymi z ustawy o zwolnieniach grupowych. O ile zatem Kodeks pracy reguluje problematykę rozwiązywania umowy o pracę kompleksowo, o tyle ustawa o zwolnieniach grupowych odrębnie (szczególnie) ze względu na przyczynę rozwiązywania stosunku pracy. Normatywny związek obu aktów prawnych oraz reguły postępowania zostały zawarte w art. 12, według którego przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy kodeksu pracy. Ma więc tu zastosowanie zasada *lex specialis derogat legi generali*, jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy. Norma postępowania odtworzona na tej podstawie stanowi, że przepisy Kodeksu pracy należy stosować: 1) wprost – przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych oraz 2) w zakresie nieuregulowanym – przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawodawca jednoznacznie więc przesądził, że w kwestii trybu i sposobu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zastosowanie znajdują w pierwszej kolejności przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Jeśli zatem w sprawie mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to nakłada to obowiązek rozwiązywania umów o pracę w tym trybie. Nie budzi wątpliwości, że dotyczy to również umów zawartych na czas określony. Tezy tej dowodzi w szczególności art. 5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten ustanawia zatem wyjątek od generalnej zasady, jaką jest niedopuszczalność wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony. Warto więc zauważyć, że nawet wtedy, gdy strony zgodnie z art. 33 k.p. nie przewidziały w umowie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę, to z mocy ustawy o zwolnieniach grupowych staje się to dopuszczalne. W odniesieniu do terminowych umów o pracę Kodeks pracy nie wprowadza wymogu zasadności wypowiedzenia,

zachowania trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową, ani podania przyczyny wypowiedzenia. W doktrynie istnieje zgodność, że sytuacja jest inna w razie wypowiedzania umów terminowych w ramach grupowego zwolnienia. Zasady postępowania pracodawcy przy wypowiedzaniu tych umów muszą być określone w porozumieniu lub regulaminie, gdyż ustawa nie zawiera w tym zakresie żadnych wyłączeń.

W przypadku umów terminowych prowadzi to zatem do wzmocnienia, w porównaniu z kodeksową, ochrony trwałości zatrudnienia w razie zwolnień grupowych. Oznacza to konieczność przeprowadzenia trybu, o którym mowa w art. 2 – 6 ustawy o zwolnieniach grupowych. Rozumowanie takie potwierdza zarówno systematyka ustawy, jak i wspomniana już relacja do Kodeksu pracy, który reguluje sytuacje typowe. Szczególna sytuacja zwolnień grupowych została uregulowana odrębnie, a art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jednoznacznie obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę. Aby przyjąć, że w przypadku umów terminowych sytuacja, w zakresie dotyczącym konsultacji została w ustawie o zwolnieniach grupowych, uregulowana w sposób szczególny w porównaniu z innymi rodzajami umów, musiałaby w omawianej ustawie znaleźć się wyraźna regulacja. Nie jest dopuszczalne jej poszukiwanie na podstawie art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż wówczas przepisem szczególnym staje się regulacja ogólna (art. 33 k.p.). Tymczasem, w stosunku do art. 33 k.p. przepisami szczególnymi są unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie sprzeciwia się temu również okoliczność wskazania na umowy terminowe tylko w kontekście art. 5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec treści art. 33 k.p., stanowiącego dla stron stosunku pracy kompetencyjną podstawę do umownego ukształtowania możliwości wypowiedzenia umowy terminowej, art. 5 ust. 7 przesądza jedynie, że w ramach zwolnień grupowych również i te umowy mogą zostać wypowiedziane, nawet jeśli strony nie skorzystały z kompetencji, o której mowa w art. 33 k.p. Z kolei, jeśli z takiej możliwości skorzystały, to analizowany przepis możliwość taką wyłącznie potwierdza. W pozostałym zakresie brak uzasadnienia, aby z ustawy o zwolnieniach grupowych wyłączyć umowy terminowe. Zasadą w kodeksie pracy jest, że wypowiedzenie umów terminowych nie wymaga uzasadnienia, co skutkuje brakiem konieczności przeprowadzania konsultacji. Tymczasem, w przypadku zwolnień grupowych, sytuacja staje się szczególna ze względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę leżącą po stronie pracodawcy. Przesądzenie o zastosowaniu ustawy o zwolnieniach

grupowych sprawia, że przyczyna wypowiedzenia staje się znana, co może sugerować, że istnieje obowiązek jej podania (jak i możliwość prowadzenia w tym zakresie sporu). Skoro zaś w umowach terminowych obowiązku takiego nie ma, to również w przypadku zwolnień grupowych należałoby przyjąć, że taki nie powstaje. Stąd też z rozważań przeprowadzonych przez Sąd Okręgowy wynika, że nie istnieje obowiązek konsultacyjny, co skądinąd jest regułą w Kodeksie pracy. Należy wyraźnie oddzielić kwestie obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia od nakazu przeprowadzenia konsultacji w sprawie zwolnień. Z punktu widzenia przedmiotu sporu istotna jest wyłącznie druga z wymienionych kwestii. Przy założeniu istnienia braku obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia, fakt wystąpienia zwolnienia grupowego nakazuje stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wówczas sytuacja jest jednak szczególna. O ile bowiem pracownik nie może kwestionować decyzji pracodawcy w przedmiocie zwolnienia (czy zwolnić), o tyle może domagać przestrzegania szczególnej procedury zwolnienia (w jaki sposób zwolnić). W tym kontekście okoliczność zwolnienia grupowego modyfikuje dotychczasowe obowiązki stron stosunku pracy, co wymaga uwzględnienia odrębnego trybu informacyjno-konsultacyjnego. Warto zauważyć, że przedmiot informacji i konsultacji ma decydujące znaczenie dla przebiegu całej procedury oraz jej poszczególnych etapów. Konsultacja ma dotyczyć w szczególności sposobów uniknięcia lub zmniejszenia zwolnień grupowych, a także spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników. Dotyczy to również pracowników, z którymi zawarto umowy terminowe. Jeżeli zatem, w kontekście unormowań kodeksowych, pracodawca sam podejmuje decyzję co do zwolnienia pracownika, z którym zawarto umowę na czas określony, o tyle w razie zwolnienia grupowego zobowiązany jest on do podjęcia konsultacji, tak aby możliwe było złagodzenie skutków zwolnienia grupowego. W tym też zakresie swoboda pracodawcy zostaje ograniczona. Okoliczność wystąpienia zwolnienia grupowego modyfikuje zatem zasady i warunki dopuszczalności rozwiązywania stosunku pracy wynikające z Kodeksu pracy. Wobec braku szczególnego unormowania dotyczy to również umów o pracę zawartych na czas określony. Pracodawca zobowiązany jest, w stosunku do zatrudnionych na tej podstawie, stosować tryb konsultacyjny wynikający z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przesądzenia w związku z tym wymaga, jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie naruszenia przedmiotowego obowiązku. Z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów ustawy stosuje się przepisy kodeksu pracy. Do umów terminowych zastosowanie znajduje art. 50 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikom przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przedmiotową regulację stosuje się do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem. Naruszenie może polegać na niezachowaniu formy (art. 30 § 3 k.p.) lub naruszeniu przepisów o ochronie szczególnej (por. L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz, pod. red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 337). Z perspektywy Kodeksu pracy kwestia zasadności wypowiedzenia i jego konsultacji dotyczy wyłącznie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego problem znaczenia trybu konsultacyjnego w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych dla formułowania roszczeń pracowniczych był poruszany wyłącznie w kontekście tych umów. Przyjmowano, że jego naruszenie powoduje powstanie roszczeń na podstawie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991, z. 5, s. 64). W doktrynie stwierdza się, że naruszenie zasad określonych aktualnie w art. 2 – 4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych również uzasadnia takie roszczenie. Co się tyczy umów terminowych, to jak słusznie zauważono w skardze, brak zarówno orzecznictwa z tego zakresu, jak i głosów w literaturze. Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sformułowanego przez skarżącego zagadnienia prawnego jest jednak ustalenie, czy do umów terminowych należy stosować tryb konsultacyjny z ustawy o zwolnieniach grupowych. Zaniegowanie takiej możliwości, tak jak uczynił to Sąd Okręgowy, wskazuje na brak możliwości formułowania roszczeń na podstawie art. 50 § 3 k.p. Z kolei jej potwierdzenie sprawia, że wyłącznie na podstawie językowego brzmienia powoływanego przepisu, można dokonać subsumcji, że „przepisy o wypowiedzaniu” (a zatem dotyczące formy, treści, elementów, jak również trybu, w jakim owo wypowiedzenie ma nastąpić) to również art. 2 – 6 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wykładnia art. 50 § 3 k.p. nie wywołuje zatem wątpliwości. Oznacza to, że naruszenie art. 2 – 6 ustawy o zwolnieniach grupowych przy rozwiązywaniu terminowych umów o pracę uzasadnia wypłatę odszkodowania.

W tym kontekście badanie zarzutu naruszenia art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że umowy zawarte z powodami były w istocie umowami zawartymi na czas nieokreślony, nie jest potrzebne.

Można więc stwierdzić, wracając do okoliczności sprawy, że w przypadku przeprowadzania zwolnień objętych zakresem regulacji ustawy z dnia 13 marca 2003 r., należy w przypadku rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony stosować jej art. 2 – 6. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony przysługuje więc, w razie naruszenia powoływanych regulacji roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Tym się kierując, orzeczono jak w sentencji, po myśli art. 398¹⁶ k.p.c.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c., uwzględniając taryfowe wynagrodzenie pełnomocnika powoda - § 6 pkt 5, § 12 ust.1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 4 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ... (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).